



Oliveira do Bairro câmara municipal

Procedimento Concursal Comum n.º 6/PCC/2023

Ata nº 1 Métodos de seleção

Aos catorze dias do mês de abril do ano de dois mil e vinte e três, reuniu o Júri designado para o procedimento concursal comum, na modalidade de relação de emprego público por tempo indeterminado, para 1 (um) posto de trabalho previsto e não ocupado no Mapa de Pessoal do Município de Oliveira do Bairro na carreira e categoria de Assistente Operacional na área de Serviço de Obras, por deliberação de Câmara Municipal, datada de 30 de março de 2023, com o objetivo de fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção. —

O Júri do Procedimento concursal deliberou, por unanimidade, o seguinte: —

1 - **Requisitos de Admissão:** Escolaridade obrigatória, para além dos legalmente previstos; —

2 - **Métodos de Seleção** a aplicar no procedimento: nos termos do disposto no artigo 36.º da LTFP, conjugada com o artigo 17.º e o n.º 2 do art.º 18 da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, serão aplicados os métodos de seleção obrigatórios, a **Prova de Conhecimentos Prática (PCP)** e a **Avaliação Psicológica (AP)** complementados pelo método facultativo, a **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**. —

Os candidatos que se encontrem na situação do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade), desde que não expressem, por escrito, no formulário, o afastamento dos métodos de seleção obrigatórios, realizarão a **Avaliação Curricular (AC)** e a **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**. —

2.1 - Prova de Conhecimentos Prática (PCP): visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função, incidindo sobre conteúdos de natureza específica diretamente relacionados com as exigências da função e reveste a natureza prática, com duração de 60 minutos. A classificação resulta da soma aritmética da valorização obtida em cada dos seguintes parâmetros de avaliação: —

A - Atitude perante a tarefa: avaliação do interesse, empenho sentido de responsabilidade e confiança em si próprio antes e durante a execução da tarefa – pontuação máxima de 4 valores; —

B – Escolha dos materiais, ferramentas e utensílios: apreciação da utilidade dos materiais, ferramentas e utensílios adequados na execução da tarefa – pontuação máxima de 4 valores; —

C – Regras de segurança do trabalho: avaliação do conhecimento das normas e procedimentos de segurança exigidos para o desempenho da tarefa – pontuação máxima de 4 valores; —

D- Qualidade e rapidez da execução da tarefa: apreciação do domínio técnico e a rapidez com que executa corretamente a tarefa – pontuação máxima de 8 valores. —

A Prova de Conhecimentos Prática é expressa numa escala de 0 a 20 valores, valorada até às centésimas, com uma valoração final de 70%. —

*João
Quilho
Três*



Oliveira do Bairro câmara municipal

2.2 - Avaliação Psicológica (AP): visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência as competências, Organização e Método de Trabalho, Trabalho em equipa e Cooperação, Relacionamento interpessoal e Tolerância à pressão e contrariedades, e é valorada, através das menções classificativas de Apto e Não apto, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção; _____

2.3 - Avaliação Curricular (AC): visa avaliar a qualificação dos candidatos, designadamente, a habilitação académica ou profissional, a relevância da experiência adquirida e a formação realizada, o tipo de funções exercidas e a avaliação de desempenho, que se encontrem devidamente comprovadas, numa escala de 0 a 20 valores, até às centésimas, com uma valorização final de 70%, obtida de acordo com os seguintes subfactores: _____

2.3.1 - Habilitações literárias (HL): avaliar a titularidade de um grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida: _____

Escolaridade obrigatória – 18 valores; _____

Superior à escolaridade Obrigatória - 20 valores; _____

Para efeitos de valorização da habilitação académica, esclarece-se que só será considerada a Habilitação Académica devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas. _____

2.3.2 - Formação profissional (FP): Frequência de ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com a área funcional do posto de trabalho a ocupar, desde que devidamente comprovadas, não sendo valoradas as que não estiverem relacionadas com a área funcional. Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a seis horas e cada semana a cinco dias. A valorização será atribuída tendo em conta o somatório do número de horas das ações de formação frequentadas, nos seguintes termos: _____

Sem formação – 0 valores; _____

Formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total até 10 horas - 6 valores; _____

Formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total de 11 horas a 24 horas - 12 valores; —

Formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total de 25 horas a 49 horas- 16 valores; —

Formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total de mais 50 horas- 20 valores; _____

A classificação neste subfactor não pode ultrapassar os 20 valores. _____

2.3.3. - Experiência profissional (EP): avaliar o nível de desenvolvimento e variedade de conhecimentos profissionais apreendidos no exercício efetivo de funções em atividades anteriores, em que será considerado o desempenho efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, sendo contabilizado o tempo de experiência detido pelo candidato no exercício de funções colocado a concurso, desde que devidamente comprovados e respeitantes à área de atividade a que se destina o procedimento concursal, numa escala de 0 a 20 valores, avaliados da seguinte forma: _____

Sem experiência – 0 valores; _____

Até 3 anos – 10 valores; _____

Handwritten signature



Oliveira do Bairro câmara municipal

- ≥ 3 anos e < 4 anos – 12 valores; _____
- ≥ 4 anos e < 5 anos – 14 valores; _____
- ≥ 5 anos e < 6 anos – 16 valores; _____
- ≥ 6 anos e < 7 anos – 18 valores; _____
- ≥ 7 anos – 20 valores _____

2.3.4. - Avaliação de Desempenho (AD) relativa ao último período de avaliação em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar: _____

Desempenho inadequado - 0 valores; _____

Desempenho adequado - 10 valores; _____

Desempenho relevante - 16 valores; _____

Desempenho excelente - 20 valores; _____

2.3.2.4 - Face ao disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º Portaria 233/2022, de 9 de setembro, é atribuída uma pontuação de 12 valores aos candidatos não possuam, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação do desempenho relativa ao período a considerar (último período de avaliação), desde que apresentem documento comprovativo emitido pelo respetivo serviço de origem, mencionando tal facto.

2.3.2.5 - Para efeitos de classificação da Avaliação do Desempenho, esclarece-se que apenas será considerada a Avaliação do Desempenho devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respetiva menção qualitativa e quantitativa. _____

2.3.2.6 - A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a classificação final obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar de acordo com a seguinte fórmula: _____

$AC = (35\% \times HL) + (15\% \times FP) + (40\% \times EP) + (10\% \times AD)$ _____

2.4 - Entrevista de Avaliação de Competência (EAC): visa determinar e avaliar mediante uma relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as capacidades profissionais e pessoais do candidato, as quais se encontram vertidas nas competências constantes do perfil de competências e que em seguida se reproduzem: _____

A - ORGANIZAÇÃO E MÉTODO DE TRABALHO: Capacidade para organizar as suas tarefas e atividades e realizá-las de forma metódica. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: _____

- Verifica, previamente, as condições necessárias à realização das tarefas; _____
- Segue as diretivas e procedimentos estipulados para uma adequada execução do trabalho; _____
- Reconhece o que é prioritário e urgente, realizando o trabalho de acordo com esses critérios; _____
- Mantém o local de trabalho organizado, bem como os diversos produtos e materiais que utiliza; _____

B - TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: _____

- Integra-se em equipas de trabalho, dentro e fora do seu contexto habitual; _____
- Tem habitualmente uma atitude colaborante nas equipas de trabalho em que participa; _____
- Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar, quando solicitado; _____
- Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho; _____

C - RELACIONAMENTO INTERPESSOAL: Capacidade para interagir, adequadamente, com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: _____

Jorcha
Pereira
Amor



Oliveira do Bairro câmara municipal

- Tem um trato cordial e afável com colegas, superiores e os diversos utentes do serviço; _____
- Trabalha com pessoas com diferentes características; _____
- Perante conflitos mantém um comportamento estável e uma postura profissional; _____
- Afirma-se perante os outros, sem ser autoritário nem agressivo; _____

D - TOLERÂNCIA À PRESSÃO E CONTRARIEDADES: capacidade para lidar com situações de pressão e com as contrariedades de forma adequada e profissional. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: _____

- Mantém-se produtivo mesmo em ambiente de pressão; _____
- Perante situações difíceis mantém o controlo emocional e discernimento profissional; _____
- Consegue gerir de forma equilibrada as exigências profissionais; _____
- Aceita as críticas e contrariedades; _____

2.4.1 – Para avaliar cada competência será utilizada a seguinte metodologia: _____

Não demonstra nenhum comportamento associado à competência em avaliação	0,00 valores
Demonstra 1 dos comportamentos associado à competência em avaliação	1,25 valores
Demonstra 2 dos comportamentos associado à competência em avaliação	2,50 valores
Demonstra 3 dos comportamentos associado à competência em avaliação	3,75 Valores
Demonstra 4 dos comportamentos associado à competência em avaliação	5,00 Valores

2.4.2 – A classificação a atribuir a cada candidato será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com uma valoração final de 30%, e resultará da seguinte fórmula: _____

EAC = A + B + C + D _____

2.5 - Os candidatos que compareçam ao(s) método(s) de seleção com atraso de 15 minutos, relativamente à hora referida na convocatória, ficam impedidos de realizar o(s) método(s) de seleção, considerando como motivo de exclusão a não comparência ao método. _____

3 - É excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores ou de Não apto, num dos métodos, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes. _____

4 - Nos termos previstos no artigo 23.º da Portaria, a valoração final e a consequente a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores e de acordo com a seguinte fórmula:
 $CF \text{ (classificação final)} = (70\% \times PCP) + (30\% \times EAC)$ ou _____
 $CF \text{ (classificação final)} = (70\% \times AC) + (30\% \times EAC)$, _____
conforme o especificado no ponto 2.1. _____

5 –Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes: _____

- 1.º melhor classificação obtida na competência Tolerância à pressão e Contrariedades; _____
- 2.º melhor classificação obtida na competência: Organização e método de Trabalho; _____
- 3.º melhor classificação obtida na competência: Trabalho de equipa e cooperação; _____

*José Carlos
Pereira
Assessor*



Oliveira do Bairro câmara municipal

6 - Ao abrigo do disposto no artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, todos os métodos de seleção, têm caráter eliminatório, pelo que, é excluído do procedimento concursal o candidato que obtenha uma valorização inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos, bem como o que obtenha um resultado de "Não Apto" e ainda o que não compareça a qualquer um dos métodos de seleção. _____

Por nada mais ter sido tratado, deu-se por encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos membros do Júri. _____

Presidente do Júri:

Paulo José Matias de Araújo, Chefe de Divisão

Vogais Efetivos:

Fátima Rosário Jacinto Vieira de Carvalho, Técnica Superior, na ausência da primeira vogal efetiva

José Maria Cavadas Augusto, encarregado operacional em regime de mobilidade

